

Nouveau statut des D3S : bilan et perspectives...

Cher (ère) Collègue,

Le nouveau statut des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux (D3S) a été publié au Journal Officiel du décembre 2007.

5 textes, 3 décrets et 2 arrêtés, constituent le nouveau corpus juridique. S'y ajoutent également des textes communs avec les DH, notamment sur la procédure d'évaluation.

3 ans auront donc été nécessaires pour aboutir à une revalorisation statutaire, dont chacun pourtant s'accordait à reconnaître la pertinence et l'urgence.

Globalement le CH-FO est satisfait des avancées obtenues, mais il reste beaucoup de revendications en attente. Est-ce que tous les syndicats sont prêts à aller plus loin, cela ne semble pas le cas...

Des avancées certes, mais le compte n'y est pas !

Le résultat peut aujourd'hui se mesurer à travers 2 prismes. Le premier, plutôt positif, consisterait à examiner le nouveau dispositif par comparaison avec l'ancien statut. Le second, plus mitigé, revient à constater les écarts avec les revendications initiales.

Des avancées sensibles

- **Des gains appréciables pour la grille indiciaire et le régime indemnitaire** : la nouvelle grille indiciaire permet aux D3S de « sortir » des grilles d'attachés pour se rapprocher des grilles d'administrateurs ; l'accroche des groupes « Hors Echelle lettre » est à ce sujet primordiale et sera pleinement effective à l'issue d'une période transitoire de 3 ans, lorsque le 7^e échelon de la Hors Classe sera ouvert à tous ; d'ici là d'ailleurs, la démographie du corps et son pyramidage devraient permettre à tous les collègues concernés d'accéder à la Hors Echelle A. Le régime indemnitaire bénéficie lui aussi d'une revalorisation substantielle. Il en est ainsi de la prime de fonction, qui

regroupe la prime de service et l'indemnité de responsabilité ; la création d'une indemnité de direction commune à 2 taux reconnaît enfin la complexité accrue de la fonction de direction « multi établissements » ; notons enfin l'extension de la prime spéciale de sujétions, d'un montant de 10 000 € aux D3S en poste dans des EPS classés « difficiles ».

- **Un déroulement de carrière accéléré** : la carrière est désormais « linéaire ». Les durées d'échelons ont été abaissées ; parallèlement, les bonifications de durée sont supprimées. Les conditions d'avancement à la Hors Classe sont notablement améliorées.
- **Un périmètre des emplois consolidé et sensiblement étendu** : toute référence à un seuil est supprimée. L'ensemble des établissements du 2° au 6° de l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 est désormais dans la sphère de compétence du corps. Les D3S dirigeront également la plus grande partie des hôpitaux locaux et certains EPS, les références aux notions d'activités de chirurgie, d'obstétrique et d'hospitalisation sous contrainte étant cependant conservées pour la frontière avec les DH.

Une reconnaissance partielle des responsabilités exercées

- **La comparabilité avec les DH n'est pas établie** : chacun pourra mesurer les écarts qui perdurent, tant pour la grille indiciaire et le déroulement de carrière que pour le régime indemnitaire. Les D3S restent victimes de la conception quelque peu archaïque de l'Administration, notamment de la Fonction Publique et du Budget, qui lie la complexité d'exercice à la taille des structures. Notons d'ailleurs que cette vision est encore partagée par certains professionnels, notamment dans le champ sanitaire.
- **Les passerelles avec la « haute fonction publique » demeurent inexistantes** : la déception la plus grande est l'absence de possibilité de détachement des D3S dans le corps des DH, alors que l'inverse est possible. Les D3S n'intègrent pas pleinement la catégorie des « administrateurs ». Cette situation perpétue des inégalités « de terrain », qui, à terme, pourraient devenir particulièrement difficiles à expliquer et à gérer par les pouvoirs publics, notamment dans le champ d'exercice commun des EPS. Elle conforte la césure entre le sanitaire et le médico-social.
- **L'application de certaines « nouvelles » dispositions statutaires demandera une vigilance particulière** : l'abandon de la notation chiffrée au profit d'une évaluation

littérale s'accompagnera peut-être de quelques « couacs », à l'instar de ce qui s'est passé pour les DH ; il sera vraisemblablement nécessaire de rappeler aux évaluateurs, souvent non formés à cet exercice, que c'est le Directeur et non l'établissement qui doit être évalué. De même il sera judicieux de rappeler aux autorités déconcentrées que l'évaluateur est le DDASS et non pas son adjoint et encore moins un inspecteur ! Il conviendra enfin de rappeler fermement que les délais des évaluations sont impératifs. Quant à la position dite « en recherche d'affectation », nous serons particulièrement attentifs à sa mise en œuvre, même si les propos des responsables du Centre National de Gestion sont à ce jour rassurants.

- **Le décret sur les avantages en nature est toujours « au placard »** : discuté en 2004, le projet de décret serait en cours d'arbitrage en « interministériel ». nous relançons régulièrement le Ministère à ce sujet, en insistant sur le « flou » juridique actuel et l'inégalité de traitement qui en résulte pour les collègues.

Des pratiques ministérielles et des positions intersyndicales à clarifier !

A l'heure où l'amélioration du dialogue social est dans toutes les bouches, nous nous contenterons de formuler quelques vœux, que nous souhaitons tout sauf « pieux » ... la période s'y prêtant tout particulièrement.

Des actes en conformité avec les déclarations

- **Le Ministère doit respecter le cadre traditionnel de la négociation statutaire** : nous l'avons souvent dénoncé, nous le regrettons à nouveau, 3 ans pour conclure une négociation statutaire, ce n'est pas acceptable ; au mieux, cela épuise et démotive les négociateurs, au pire, cela oblige à réexaminer le constat initial, à l'origine de l'ouverture des discussions. De même nous demandons à nos interlocuteurs institutionnels de disposer d'un mandat formalisé de façon suffisamment souple pour éviter de reproduire à l'avenir ce que nous avons connu ces derniers mois.
- **La procédure des arbitrages ministériels et/ou interministériels doit être optimisée** : les interruptions longues et renouvelées s'expliquent en partie par la nécessité pour le Ministère d'obtenir l'aval d'autres autorités, notamment de la

Fonction Publique et du Budget ; si l'on ajoute les arbitrages de « Matignon », cela a donné l'impression que l'Etat négociait avec lui-même. Outre le caractère quelque peu frustrant pour les organisations syndicales, cette pratique ne concourt pas à la transparence du dialogue social et favorise les interventions « officieuses » des différentes parties. Elle devient même franchement « indigeste » quand elle justifie que les amendements votés au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière ne soient pas retenus au final pour éviter le recours à un nouvel arbitrage (Cf. les amendements présentés par le CH-FO sur le tableau de reclassement).

De la transparence dans les stratégies de chaque organisation représentative

- **Le SNCH a abordé cette négociation « par défaut », acceptant des évolutions statutaires à l'aune des incidences sur le corps des DH.** Cela a été remarquable, et remarqué d'ailleurs, dans les discussions relatives à la frontière entre les 2 corps. Jusqu'à la publication des textes, au risque de retarder de nouveau leur sortie, en dépit de l'arbitrage ministériel rendu, le SNCH a essayé de modifier les critères au motif que certains « gros établissements » basculaient dans le champ des D3S et que parallèlement certains « petits » étaient conservés chez les DH.
- **Le SNCH s'est opposé à tout rapprochement futur entre DH et D3S :** alors qu'une grande partie des acteurs, pouvoirs publics compris, s'accorde pour réfléchir à la pertinence du maintien de 2 corps de Direction dans la fonction publique hospitalière, alors que tout le monde s'interroge sur la recomposition des paysages sanitaire et médico-social publics, alors que les organigrammes de direction de certains EPS ne distinguent plus les corps dans la répartition des directions fonctionnelles, alors que le Gouvernement veut réduire le nombre de corps dans les fonctions publiques ... le SNCH s'arquette sur une stratégie purement corporatiste, et encore doit-on préciser qu'elle se réduit au champ des DH. S'appuyant derrière une « logique métier » à géométrie variable, il refuse pour le présent et l'avenir le détachement entre ces 2 corps, en dépit du principe de réciprocité qui devrait prévaloir en la matière, et récuse toute perspective de fusion à court, moyen et long terme.

Nous avons approuvé la présente réforme statutaire et continuons à œuvrer pour que le protocole d'accord qui l'accompagne acte les évolutions statutaires futures encore nécessaires.

Nous vous assurons de nos efforts et de nos actions futures pour parvenir à l'atteinte de la totalité de nos revendications et vous encourageons à nous rejoindre.

Nous profitons également de l'occasion donnée pour vous présenter, vous et toutes les personnes qui vous sont chères, nos meilleurs vœux pour l'année 2008

Bien amicalement à toutes et tous,

Christian GATARD, Secrétaire Général, chfo@wanadoo.fr

Jean-Pierre OULHEN, Secrétaire Général Adjoint, mr.hautefeuille@wanadoo.fr

Gilles CALVET, représentant en CAPN, membre du Conseil National, lumières-automne@wanadoo.fr